

## Le SICTAME-CGC vous informe

Avril 2002

### FUSION SOCIALE .. ou .. CONFUSION TOTALE ?

#### QUAND LA NEGOCIATION TOURNE AU BONNETEAU ...

*ou ... pour essayer d'y comprendre quelque chose ...*

Le vendredi 22 mars, la Direction a considéré avoir abouti à un accord sur des protocoles prévoyance et retraites dans l'ensemble des sociétés concernées. S'il est vrai qu'elle a obtenu des signatures de délégués syndicaux dans certaines sociétés, elle n'en a obtenu aucune chez EAEPF, et uniquement celle de la CFTC chez Elf EP et GSO. Cette signature de la CFTC a fait l'objet d'une action en opposition des 4 autres syndicats, normalement suspensive de l'application des protocoles. La Direction a fait comme si de rien n'était et a envoyé des courriers, préparés de longue date (ce qui en dit long sur la latitude laissée à la négociation) à l'ensemble du personnel, y compris **chez Elf EP, EAEPF et GSO où ces protocoles n'ont pas recueilli les conditions nécessaires pour s'appliquer.**

Dans ces sociétés, les anciens protocoles doivent donc continuer de s'appliquer. Plusieurs actions en justice ont été engagées pour contraindre la Direction à respecter ses engagements et la loi. **Le personnel peut s'associer à l'action** en exigeant (par lettre recommandée avec accusé de réception) le maintien des protocoles (IPREA notamment). Le modèle de lettre est disponible auprès des syndicats.

**Les protocoles prévoyance et retraites ne se situent pas au niveau Groupe, mais concernent uniquement certaines des sociétés pétrolières de la branche Pétrole.** Contre l'avis unanime des syndicats de ces sociétés, **la Direction a proposé ces protocoles à la signature des Coordonnateurs.** Les deux coordonnateurs CFDT et CFTC ont signé ces accords. Ce faisant :

- **la Direction ne respecte pas les dispositions du protocole Coordination** qui précise une compétence des Coordonnateurs au niveau du Groupe et prévoit le respect des prérogatives des syndicats dans leurs entreprises.
- **les Coordonnateurs CFDT et CFTC, en signant des protocoles qu'ils n'ont pas vocation à signer, sont tout aussi coupables que la Direction et ont failli à leur mission.**

De plus, sans en informer les Délégués syndicaux, la Direction envoyait les projets de protocoles aux Fédérations et Confédérations syndicales en leur demandant de préciser qui était mandaté pour signer ces protocoles. Répondant positivement à cette sollicitation manœuvrière, la Fédération Chimie Energie de la CFDT mandatait le Coordonnateur CFDT pour signer les accords au nom de toutes les sociétés concernées. Et, alors que les Délégués syndicaux CFDT de l'UES TotalFina, d'Elf EP, d'EAEPF et GSO ne signaient pas les protocoles, la Direction affirmait que, du fait de la signature du Coordonnateur CFDT, la CFDT avait signé partout et que les accords s'appliquaient donc partout !

**Cette façon de faire, qui s'apparente au jeu du bonneteau, est particulièrement grave :** en effet, la Direction considère que, dès qu'il y a 2 sociétés concernées par une négociation, elle peut solliciter la signature d'un Coordonnateur pour conclure un accord applicable à ces 2 sociétés. Avec une telle méthode, la Direction peut faire ce qu'elle veut, car elle trouvera toujours un Coordonnateur suffisamment complaisant pour s'affranchir des Délégués syndicaux d'entreprise qui n'accepteraient pas de signer les accords proposés. Les négociations intéressantes plus d'une entreprise ne sont plus alors que parodies et les négociateurs que des figurants.

**Cette façon de faire de la Direction et du Coordonnateur CFDT a créé une crise majeure de confiance entre Direction et Syndicats.** Il s'agit là d'un hors-jeu inacceptable, dont les instances judiciaires ont été saisies et nous espérons bien que cet hors-jeu sera condamné comme il se doit.

Cela a aussi créé une **crise majeure dans les sections CFDT des 4 sociétés concernés.** Alors même que les adhérents CFDT, consultés par leurs délégués, avaient rejeté, à une très large majorité, les protocoles prévoyance et retraites, voilà qu'ils se les voient imposer par la décision régaliennne d'un Coordonnateur et d'une Fédération CFDT dont ils peuvent légitimement se demander pour qui ils

roulent. Lorsqu'on se syndique, ce n'est certainement pas pour accepter que d'autres décident à votre place. Rien d'étonnant que, face à un tel déni de la démocratie syndicale, militants et adhérents CFDT désertent leur syndicat, la rage au cœur. Nous comprenons parfaitement leur colère et en sommes totalement solidaires. D'autant plus, que ce même coordonnateur, dans des tracts CFDT à présent sous en-tête 'Fédération Chimie Energie', se permet de donner des leçons en affirmant agir dans l'intérêt du personnel, et en s'en prenant aux autres syndicats. Il faut toujours se méfier des gens qui se croient capables de décider de ce qui est bon pour les autres, surtout lorsqu'ils vont à l'encontre des processus démocratiques et ne participent pas à ces lieux d'échange que sont les Assemblées du Personnel !

Visiblement, **la Direction veut développer un syndicalisme de complaisance, voire de connivence, afin de pouvoir décider de tout, en vase clos avec quelques uns, au-dessus de la tête des salariés et des délégués syndicaux non inféodés.** Que la Direction poursuive en cette voie, et elle ne tardera pas à susciter l'émergence de syndicats autonomes, de coordinations à la base, ou d'un syndicalisme bien plus contestataire, type SUD, en réaction à ce syndicalisme de complaisance et de connivence.

**Nous ne pouvons accepter une telle politique sociale qui bafoue les lois et les valeurs les plus élémentaires du véritable syndicalisme.**

**Quant à la CFTC**, en acceptant de signer les protocoles prévoyance et retraites, tout en sachant fort bien que la majorité du personnel de nos sociétés n'en veut pas, **elle fait le jeu de la Direction et lui permet de s'exonérer de la promesse faite de ne pas changer le statut du personnel, sauf volonté de ce dernier.** L'attitude de la CFTC est tout aussi inacceptable et constitue une félonie envers le personnel des sociétés Elf EP et GSO. L'action en opposition, engagée dans ces deux sociétés, par les quatre autres syndicats : SICTAME-CGC, CGT, FO et aussi la CFDT ! est normalement suspensive de l'application des protocoles, mais la Direction fait comme si de rien n'était. Que faudra-t-il donc faire pour que la Direction respecte enfin le personnel et ses représentants ? !

**Tous ces événements ont fortement pesé sur l'issue des négociations concernant la mise en place des UES amont et aval et du droit syndical de ces UES.** En effet, alors que nous avons multiplié les efforts pour parvenir à des accords satisfaisants concernant ces UES et le droit syndical et travaillé à convaincre les hésitants et que nous nous étions préparés à la mise en place de cette UES amont, il est apparu lors de la dernière réunion de négociation IRP du 26 mars que beaucoup d'éléments non encore définis auraient à être reconduits en se basant sur l'existant et la **bonne foi** des parties.

Les jours qui ont suivi ont aussi révélé les **effets dévastateurs de la mauvaise foi de la Direction et des artifices qu'elle a utilisés pour considérer les accords prévoyance / retraites applicables à toutes les sociétés.** Il est apparu que l'unanimité ne pouvait plus se faire sur les accords IRP et sans unanimité l'UES amont ne peut se faire. La signature de ces accords n'était donc plus possible, sauf à lever un certain nombre de préalables, ainsi que cela fut expliqué dans une lettre, en date du 29 mars, adressée à la Direction par les DSC SICTAME-CGC, FO et CGT d'Elf EP.

**Pour nous, la création de l'UES Amont n'est que partie remise, mais pas à n'importe quel prix !**

## **LA FIN NE JUSTIFIE PAS N'IMPORTE QUEL MOYEN !**

*ou ... remise en perspective pour mieux comprendre..*

*« Dans tout le champ des actes injustes, nul n'est plus coupable que ceux des hommes qui agissent de manière à paraître honnêtes au moment où ils vous dupent le plus ». (Cicéron – Traité des Devoirs)*

**Voilà bientôt 2 ans, la Direction** annonçait au personnel Elf EP que le rapprochement des activités Amont du Groupe s'accompagnerait de son détachement dans la société de tête TFE SA. Elle **s'engageait**, par ailleurs, **à maintenir la structure Elf EP ainsi que le statut et les IRP du personnel Elf EP, ajoutant que des changements de statut seraient possibles, mais uniquement sur la base du volontariat et dans le sens Elf EP vers TFE SA.** Est-il possible que, alors même qu'elle prenait ces engagements, la Direction imaginait déjà un processus pour mettre à bas le statut d'Elf EP et vider Elf EP de son personnel ?

Rappelons que, **dès le mois de mai 2000, le SICTAME-CGC a été la première organisation syndicale à proposer une concertation et une négociation portant sur la convergence des statuts d'Elf EP et de TFE SA.** Ainsi que nous l'écrivions dans nos Cahiers de juin 2000 (en page 3), nous proposons que cette démarche ait pour but de *« connaître précisément les éléments statutaires et*

protocolaires des personnels EP des 2 sociétés TFE et Elf EP et d'en mesurer les écarts ; puis d'étudier les possibilités de convergence de ces statuts et protocoles ». Nous ajoutons « S'il y a des éléments pour lesquels la convergence n'est pas possible, s'entendre sur la création de groupes fermés (style 'CREA' ou 'Tarif gaz'). Si cette négociation aboutit, très bien, nous aurons alors un statut commun à tout le personnel EP avec éventuellement quelques groupes fermés sur certains points, et Elf EP n'a plus de raison d'être ». Nous terminions en disant qu'il y avait ainsi moyen « **de tester la volonté réelle de la Direction de réussir la fusion autrement qu'en nous enfermant dans une nasse, et de réaliser des convergences négociées et non pas imposées** ».

Les événements de ce mois de mars 2002 démontrent largement l'incapacité de la Direction (et plus précisément de la DRHC) de parvenir à des convergences réellement négociées et son entêtement à imposer ses vues par tous moyens, y compris par les plus contestables.

**La Direction n'a pas su engager une véritable négociation permettant d'aboutir à ce statut commun satisfaisant pour tous que nous appelions de nos vœux.** Elle n'a su que bricoler des systèmes d'assurance vie et d'épargne salariale qui en mécontentent plus qu'ils n'en satisfont. Elle prend aux uns ce qu'elle accorde aux autres et fait probablement aussi quelques économies au passage. Tout ceci manque profondément d'ambition et d'ampleur et reste plutôt mesquin, comme a été mesquin le traitement par voie réglementaire du personnel en mobilité internationale ou des rotationnels.

Par ailleurs, le système proposé au personnel d'Elf EP, pour changer d'employeur et rejoindre TFE SA, s'accompagne de pertes financières et de pertes de garanties inacceptables ainsi que d'un déclassement psychologiquement mal perçu (certains, autrefois à la CCNIP, se voient proposer un coefficient CCNIP égal, voire inférieur, à celui qu'ils avaient il y a 10 et parfois 18 ans !). Le personnel de TotalFina découvre, au passage, une profusion d'écarts négatifs et s'interroge, à juste titre, sur le niveau et l'équité de son contrat social.

**Le résultat de tout cela est que la fusion sociale est loin d'être encore réussie. Cette réussite reste en suspens, elle pourrait même être sérieusement compromise par la somme des insatisfactions que les méthodes et décisions de la Direction ont générées parmi le personnel des 2 sociétés Elf EP et TFE SA.**

**Or, ces sociétés sont le fer de lance du Groupe et c'est là que se forme l'essentiel de ses revenus et de sa puissance industrielle et technique. Y laisser se développer un climat d'insatisfaction et une démotivation chroniques, du fait d'une politique de ressources humaines et de communication interne irresponsable et irrespectueuse du personnel ne peut que porter atteinte à la technicité et au devenir de ces activités Amont dont le groupe ne saurait se passer. Il s'agit là d'un message très fort qui remonte de tous côtés et que la Direction au plus haut niveau devrait prendre en compte.** Il est bon aussi de rappeler que la fonction RHC doit être au service des fonctions techniques et ne pas créer d'entraves au bon exercice de celles-ci.

**Et pourtant, nous avons tout fait pour aider la Direction à trouver la voie et les méthodes d'une négociation réussie, et nous n'avons cessé de la mettre en garde contre les mauvaises pratiques.** Mais celle-ci n'a pas su nous entendre ou nous comprendre, préférant peut-être poursuivre sur des façons de faire dont elle était plus coutumière :

- dès **juin 2000**, nous dénonçons l'utilisation que la Direction entendait faire des **Coordinations et du Groupe de concertation créé à ce niveau** : « *La Direction se fourvoierait en voulant faire jouer aux Coordinations syndicales un rôle de Directions syndicales et en concentrant les relations et la négociation à ce niveau ...(ce qui) ne peut qu'exposer toutes les parties à de graves déconvenues* »,
- en CCE Elf EP de **septembre 2000**, nous indiquions « *Il est nécessaire que l'ensemble des partenaires sociaux concernés s'entendent et non pas seulement quelques-uns d'entre eux. Nous ne voulons pas nous trouver enfermés dans des négociations où il n'y aurait rien à négocier et où la signature de 2 ou 3 organisations syndicales serait considérée suffisante pour engager l'ensemble du personnel .... il importe de bien définir le cadre et les conditions de ces négociations. A ce sujet, nous dénonçons le simulacre de ce groupe de concertation auquel nous déniions toute autorité pour décider en lieu et place des partenaires sociaux des différentes entreprises.* »
- en **janvier 2001** : « *la fusion ne doit pas se transformer en un processus de digestion..* »
- en **juin 2001** : « *Concertation ou ... confrontation ? .. Faute, pour la Direction, de s'engager dans de réelles négociations, de prendre en compte les véritables attentes du personnel, de*

*répondre au malaise qui va grandissant dans les services et d'accepter de payer le prix de la fusion sociale (alignement vers le haut plutôt que vers le bas !) elle risque fort de se trouver confrontée.. à une situation sociale calamiteuse dont nul ne peut prévoir ce qu'il peut en sortir. »*

- en **novembre 2001** : « *Tant va la cruche à l'eau qu'à la fin elle se casse ! .... si, forte de son attitude régaliennne, notre Direction ne réfléchit pas à sa stratégie actuelle, si elle continue la **politique de passage en force** qu'elle pratique depuis toujours, et ce, sans tenir compte .. de l'avis des partenaires sociaux et des salariés, **en manipulant systématiquement l'information** .. via l'intranet, alors elle s'expose à court terme à une forte réplique médiatique interne et externe aux effets insoupçonnés.....De nos jours, quand des tensions ou un conflit ne peuvent trouver leur issue en interne, la tendance est.. de prendre l'extérieur à témoin (magistrats, actionnaires, opinion publique...).. »*
- en **janvier 2002**, le SICTAME-CGC a demandé à rencontrer le DRHC mais, à ce jour, celui-ci n'a pas encore pu (ou voulu ?) le recevoir. Nos messages ont donc été transmis par lettres, notamment le 11 février «.. **les déclarations de la Direction... nous font craindre à présent le pire.. nous vous demandons de rechercher les voies et les moyens d'un véritable consensus et de renoncer à toute tentative de 'passage en force' qui ne pourrait qu'avoir des conséquences désastreuses sur le climat social de l'entreprise et la confiance que le personnel et ses représentants peuvent avoir en leur direction...** »

Pour parvenir à ses fins et imposer à tous ses systèmes de Prévoyance, Retraites et Epargne salariale, la Direction a usé de toutes sortes de moyens, y compris la ruse et la force. En particulier, elle n'a pas hésité à écrire aux Fédérations ou Confédérations syndicales pour obtenir le mandatement des coordonnateurs afin de by-passer les délégués syndicaux d'entreprise qui sont légalement les seuls à pouvoir contracter au niveau de leur entreprise ; elle y est parvenue avec le Coordonnateur CFDT qu'elle a ainsi opposé aux DSC CFDT de l'UES TotalFina, d'Elf EP, d'EAEPF et de GSO. Cette façon de faire est pour nous tout à fait immorale et illégale, comme l'est celle de considérer applicables chez EAEPF des accords qu'aucun Délégué syndical n'a signés, ou de considérer applicables chez Elf EP et GSO des accords qui n'ont recueilli que la seule signature de CFTC, alors que cette signature a fait l'objet d'une action en opposition des quatre autres OS dont l'effet immédiat est d'être suspensif.

**Ce faisant, la Direction, aveuglée par son objectif de résultat à tout prix, a développé des méthodes de négociation et un style de relations sociales totalement inacceptables**, dont seul peut s'accommoder un syndicalisme complaisant ou de connivence, mais en tout cas pas le syndicalisme citoyen et responsable dont nous nous réclamons. Nous ferons tout pour ramener la Direction sur la voie du bon sens et du respect et l'amener à comprendre que la fin ne justifie pas n'importe quel moyen.

**Ceci étant, rien n'est encore perdu. Il est encore temps pour la Direction de répondre aux attentes du personnel et de lui redonner espoir, en s'engageant vers un statut commun d'un niveau acceptable par tous. Pour cela, elle doit renoncer à ses méthodes d'un autre âge, respecter ses engagements, sa signature, le personnel et ses représentants, la loi ; bref, elle doit se conduire d'une manière responsable et citoyenne.**

De quel âge datent les méthodes de la Direction ? d'un âge fort ancien certainement, car il y a déjà plus de 2000 ans, Cicéron, parlant de la justice envers les esclaves et du juste salaire écrivait « *on a bien raison de les traiter comme des ouvriers à gage ; il faut exiger du travail, mais leur donner un juste salaire. On peut être injuste de deux manières, ou par violence ou par ruse ; la ruse est l'affaire du renard, la violence celle du lion ; l'une et l'autre sont tout ce qu'il a de plus étranger à l'homme, mais la ruse est la plus détestable des deux* »..

**Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre, retournez le bulletin ci-dessous à SICTAME-CGC**

**(au choix : Bureau 4E41 Tour Coupole à La Défense, Bureau F16 CSTJF à Pau, ou local CGC à Lacq).**

**Ou Téléphonez au 05.59.83.57.89 à Pau, au 01.47.44.56.09 à Paris ou au 05.59.92.28.47 à Lacq**

NOM..... Prénom.....

SOCIETE LIEU DE TRAVAIL : TEL :

Souhaite rencontrer un responsable du Sictame-CGC (ou/et) Souhaite adhérer au Sictame-CGC